

Appel à contribution pour la revue *Formation Emploi*

Travail et référentiels : rapports réciproques

(coordinateurs : Anne-Lise Ulmann & Stéphane Balas)

Notes d'intentions attendues pour le 31 Mai 2021, réception des articles pour le 6 septembre 2021.

Si le lien entre travail et formation professionnelle fait souvent l'objet de travaux scientifiques adossés à des disciplines variées, la question plus récente du rapport instrumenté par les référentiels entre travail, emploi, métier d'un côté, et les certifications professionnelles, de l'autre, pourrait faire l'objet d'un travail pluridisciplinaire. Si ces questions ne sont pas nouvelles elles se trouvent avivées par les évolutions réglementaires récentes (loi du 5 septembre 2018, décrets d'application publiés ou en attente) qui posent la certification comme la valeur cardinale de toute formation professionnelle éligible (au financement). Cette évolution, qui poursuit un mouvement entamé depuis plusieurs années, oblige les acteurs de la formation professionnelle (formateurs, décideurs, financeurs, opérateurs de compétences, branches professionnelles) à construire et soutenir des dispositifs de formation en référence, plus que jamais, aux situations professionnelles et au travail et ce phénomène renforce donc le rôle des référentiels.

Cette diversité d'acteurs a cependant une perception variée de ce qu'est le travail, entre focalisation sur les enjeux socio-économiques liés à l'emploi et conception plus psychosociale et historique en référence aux métiers. Ces écarts de perception sont particulièrement mis en lumière dans les processus de conception paritaire des référentiels des diplômes professionnels.

Ainsi, il apparaît particulièrement opportun d'observer à plusieurs niveaux en quoi le monde du travail et celui de la formation professionnelle se « rencontrent » dans la conception ou l'usage des référentiels des certifications professionnelles aujourd'hui.

De nombreux travaux en didactique professionnelle (Mayen, Métral et Tourmen, 2010), en clinique de l'activité (Prot, 2013), mais aussi dans des démarches psychosociales (Ulmann, 2014) ou énonciatives (Germain Poizat, Marc Durand, Jacques Theureau, 2016) questionnent le rapport entre le travail ainsi que son analyse et la formation comme la certification professionnelle.

Si les travaux en didactique professionnelle, du fait de l'appui historique qu'apporte ce courant au système éducatif agricole sont ceux qui posent le plus explicitement la question du rapport entre travail et formation (Tourmen, 2014) et proposent des méthodologies de conception des référentiels en rapport (Mayen, Métral et Tourmen, 2010, *op. cit.*), les autres courants d'analyse du travail, quand ils sont mobilisés pour la formation (Champy-Remoussenard, 2010), amènent tous à réfléchir plus précisément au lien à construire, à consolider, à distancier... entre les situations effectives de travail et la norme descriptive (Balas, 2016) que constitue la certification professionnelle.

Peut-on concevoir un référentiel sans analyser au préalable le travail des professionnels du métier visé ? Peut-on former de futurs professionnels sans intégrer dans le cursus les dimensions subjectives inhérentes aux situations professionnelles réelles ou reconstituées ? Dans ce dernier cas, quelle est la limite de cette reconstitution, en rapport à la recherche d'authenticité ? Comment concevoir des outils de travail qui intègrent différentes formes d'organisation et donc différentes manières de se montrer compétent ? Quel élément peut-on considérer comme caractéristique de l'exercice professionnel et qui doit donc inspirer une formation professionnelle ? Par quelle disposition de transposition ? Quelle certification pour quelle GPEC ?

Il paraît opportun, face à cette multitude d'enjeux, de proposer une réflexion pluridisciplinaire sur le sujet. Ce dossier thématique pourrait donc accueillir des travaux scientifiques de réflexion théorique ou méthodologique, mais aussi des comptes rendus d'expériences de conception ou de mise en œuvre de certifications professionnelles.

Plusieurs thématiques pourraient contribuer à questionner, selon des angles différents, la thématique principale de ce dossier :

1. Référentiels et formation
2. Fonctions sociales des référentiels
3. Conception des référentiels et travail

Chacune de ces thématiques pourra être alimentée par des travaux sur le système français de formation/certification professionnelles, mais un éclairage international, comparatif, sera aussi très apprécié.

Thématique 1 : Référentiels et formation

Depuis les années 80, les diplômes professionnels de l'Education nationale sont construits sur la base de référentiels (Maillard, 2012) dans un but de professionnalisation. Le passage d'un modèle de « programme scolaire » à celui de « référentiels » (d'activité puis de certification¹) vise explicitement à produire des diplômes plus proches des réalités du travail et donc, montée du chômage juvénile oblige, à rendre les sortants plus « employables ». On pousse les formations professionnelles à conduire à l'insertion, au point d'en faire le critère principal de « l'efficacité » des dispositifs (Beduwe, 2015). Le modèle « référentiel », adopté par le principal ministère certificateur, en France, est ensuite instauré en norme pour les autres certificateurs, dès les années 90 et de manière complète en 2002, avec la création du répertoire national des certifications professionnelles qui impose la « référentialisation » (Figari, 1994) pour les diplômes, mais aussi les titres professionnels comme les certificats de branches (CQP).

Dès lors se pose la redoutable question méthodologique de savoir comment construire des référentiels qui puissent jouer leur rôle de prescripteur, car ce rôle normatif du référentiel est dans sa « nature » et constitue aussi son « mérite » (Pastré, 1999, p. 118), mais garantissent aussi que cette norme ne soit pas « artificielle ». Dit autrement, il faut parvenir à « saisir » une part de l'activité humaine de travail, par nature labile et dynamique, pour la formaliser dans un document, sans la « pétrifier » (Vygotski, 2014).

De plus, un référentiel est un « *compromis social normatif* » (Chauvigné, 2010). Dès lors, on peut s'interroger sur sa capacité à accorder une place au réel dans ses descriptions. Ce référentiel identifie des activités « didactisées » en fonction de contraintes du système social dans lequel il va être mobilisé (le système éducatif au sens large) et parfois au détriment de l'efficacité et de l'authenticité sociale de l'exercice réel du métier. Le référentiel donne donc une image imparfaite du réel, ce qui devrait permettre d'envisager son rôle, pour les formateurs, comme un outil de guidage et non une norme intangible (Ulmann, 2019).

S'il n'existe pas de bons référentiels pour ces diverses raisons, il existe des référentiels qui permettent aux acteurs des formations de penser leurs actions et d'autres qui, par leur forme comme leur contenu, enferment ces mêmes acteurs.

Comment rendre ces outils normatifs plus facilement « utilisables » ? Comment analyser le rapport entre la nature de sa conception et ses potentiels d'usage ? Comment, enfin, envisager leur révision rapide afin de minimiser les écarts entre réalité mouvante et norme de référence ?

Thématique 2 : Fonctions sociales des référentiels

« Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une "qualification" c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités

¹ La loi du 5 septembre 2018 impose un nouveau découpage aux certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels et Certificats de qualification professionnelle) inscrites au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'activités, référentiel de compétences et enfin référentiel d'évaluation.

définis dans un "référentiel". Ne pas confondre avec : norme, label qualité, habilitation pour certaines activités... » (www.rncp.gouv.fr). La commission de la certification professionnelle, sous l'égide de France Compétences, gère, depuis le premier janvier 2019, le RNCP et définit la certification professionnelle en lien avec la qualification. Si la qualification est un terme polysémique (Caillaud, 2014), la place et la fonction des certifications professionnelles se sont déplacées depuis quelques années.

Comment les référentiels sont-ils, dès lors, des outils au service de ces fonctions ?

D'abord, de par leur fonction de « signal » de qualification, les certifications professionnelles, grâce à leurs référentiels constitutifs, sont classées au sein d'une nomenclature de « niveau de qualification associé aux certifications professionnelles »² et servent ainsi de référence aux enjeux de classification des postes au sein des conventions collectives et d'embauche.

De plus, ces référentiels, grâce au caractère descriptif du métier qu'ils proposent permettent aussi de fixer des frontières avec d'autres métiers proches. Par exemple, le métier de technicien supérieur visé par un brevet de technicien supérieur (BTS) et celui d'ingénieur dans un même secteur peuvent se distinguer à la lecture des référentiels de leurs diplômes respectifs.

Cette même dimension descriptive permet aussi de mobiliser les certifications professionnelles lors des processus d'orientation, même si ce repère est aujourd'hui affaibli (Balas, 2020).

Enfin, les référentiels des diplômes professionnels doivent faire référence pour les pratiques évaluatives et certificatives, qu'elles soient de type « épreuves de certification » ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Même si ces dispositifs ne recèlent pas les mêmes difficultés, les référentiels jouent dans les deux cas un rôle majeur de repère pour juger de la limite entre « ce qui est acceptable » et « ce qui ne l'est pas », en rapport avec l'exercice réel du métier.

Les référentiels, tels qu'ils sont proposés aujourd'hui par les différents certificateurs, sont-ils de bons outils pour remplir leurs fonctions ? Les évolutions actuelles (réglementaire, introduction des *soft skills*, etc.), dans ce domaine, vont-elles dans le bon sens ? Les certifications constituent-elles donc de bons « signaux de qualification » ou, au contraire, leur nouvelle forme n'affaiblit-elle pas leur valeur ? La mobilisation, dans les entreprises, des outils et de la rhétorique de la compétence (référentiel d'emplois, cartographie des compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - GPEC...) ne fait-elle pas obstacle, paradoxalement, à la mobilisation comme repère d'embauche ou en formation continue, des certifications professionnelles, pourtant construites sur le même « modèle compétence » à travers leurs référentiels ?

Thématique 3 : Conception des référentiels et travail

Si la formation professionnelle, du fait de la loi du 5 septembre 2018 et en particulier de sa définition de l'action de formation³, est aujourd'hui questionnée dans sa fonction sociale, passant d'un outil préparatoire à l'exercice professionnel, à celle d'instrument favorable à la « labélisation » de parcours de construction de compétences, la place du travail n'y est paradoxalement pas assurée.

En raison d'un usage restrictif de la notion de compétences (Balas, 2018), la référence au travail effectif, celui exercé par les professionnels du métier visé par la formation professionnelle, semble parfois peu prise en

² Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles qui propose une nomenclature en huit niveaux (du I au VIII) qui succède à la nomenclature de 1969 en cinq niveaux (du V au I). Ce décret fixe trois critères pour classer les certifications professionnelles : « le niveau de savoir associé à l'exercice professionnel », « le niveau de savoir-faire » et enfin « le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail ».

³ L'action de formation est définie dans la loi du 5 septembre 2018 « comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » « Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. » « Elle peut également être réalisée en situation de travail » (Art. L. 6313-2).

compte par les concepteurs de dispositifs, en particulier dans les processus de construction des référentiels. Mais comment former des professionnels d'un métier en méconnaissant ce métier, ses réalités complexes, « l'épaisseur » du travail réel de ceux qui l'exercent ?

Cette troisième thématique pourrait inviter les auteurs à questionner les enjeux méthodologiques et épistémologiques qui accompagnent la conception des référentiels des diplômés (au sens large) dans leur ambition de rendre compte d'une part du travail réel.

Entre conception distincte de ce qu'est le travail réel et diversité des méthodes proposées pour en rendre compte, cette question mérite une contribution de chercheurs de disciplines différentes et de pays variés, dont les systèmes de référence dans ce domaine sont également différents.

Consignes aux auteurs

Les projets d'article devront être envoyés avant le 31 mai 2021 (une à deux pages de description de l'article envisagé). Un retour sur votre projet sera fait dans le mois qui suit votre envoi.

Vous pouvez contacter les coordinateurs qui assureront le suivi scientifique du dossier et les liens avec le rédacteur en chef et le comité de rédaction de la revue : "Anne-Lise Ulmann " < anne-lise.ulmann@lecnam.net > ; "stephane balas" < stephane.balas@lecnam.net >

Les textes définitifs sont attendus pour le 6 septembre 2021 avec une publication envisagée fin 2022.

Les articles devront respecter les normes de la revue et notamment la taille maximale (15 pages, 45 000 signes) (cf. note aux auteurs) <http://formationemploi.revues.org/2611>

Les projets d'article et les textes définitifs sont à envoyer par courriel à la rédaction : vergnies@cereq.fr (+33.4.91.13.28.17), ainsi qu'aux deux coordinateurs du dossier, "Anne-Lise Ulmann " < anne-lise.ulmann@lecnam.net > ; "stephane balas" < stephane.balas@lecnam.net >

Pistes bibliographiques

BALAS, S. (2016). Comment concevoir des référentiels de diplômés professionnels sans renoncer au travail réel ?, *Activités* [En ligne], 13-2 | 2016, mis en ligne le 15 octobre 2016, consulté le 16 octobre 2016. URL : <http://activites.revues.org/2889>

BALAS, S. (2018). Quelle compétence pour quels usages en formation professionnelle ? Séminaire du *Groupe de Recherche et de Production « certification, construction et évaluation des compétences »* du CEREQ, Marseille, 27 septembre 2018.

BALAS, S. (2018B). Les dispositifs éducatifs et le « tout certification » : enjeux et contradictions. *Jeudi de l'AFREF* du 15 février 2018 – Certification : marché, contrôle, reconnaissance, Paris

BALAS, S. (2020). Place des certifications professionnelles contemporaines dans l'orientation tout au long de la vie. in S. Blanchard, I. Olry-Louis, & I. Soidet (Dir.). *L'orientation tout au long de la vie : théories psychologiques et pratiques d'accompagnement*. Paris : L'Harmattan, pp. 169-184.

BÉDUWÉ, C. (2015). L'efficacité d'une politique de formation professionnelle se mesure-t-elle à la réussite de l'insertion professionnelle ?, *Revue française de pédagogie*, 192 | juillet-août-septembre 2015, pp. 37-48.

CAILLAUD, P. (2014). Un « droit à la qualification » enfin effectif ? *Droit social*, n°12, décembre 2014, Dalloz édition.

CHAMPY-REMOUSSENARD P. (2005). Les théories de l'activité entre travail et formation. *Savoirs*, 2005/2, n°8, pp. 9-50.

- CHAUVIGNÉ, C. (2010). Les référentiels en formation, in Chauvigné, C. & Lenoir, Y. (Sous la coord.). Les référentiels en formation : enjeux, légitimité, contenu et usage, *Recherche & Formation*, N°64-2010, pp. 77-89
- MAILLARD, F. (DIR.) (2012). *Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômés*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- MAYEN, P., MÉTRAL, J.-F. & TOURMEN, C. (2010). Les situations de travail. Références pour les référentiels, *Recherche & Formation*, N°64-2010, pp.31-44.
- PASTRÉ, P. (1999). Travail et compétences : un point de vue de didacticien. *Formation Emploi*, n°67, pp. 109-125.
- POIZAT, G. DURAND, M, & THEUREAU, J. (2016). The challenges of activity analysis for training objectives, *Le travail humain*, 2016/3 (Vol. 79), pp. 233-258.
- PROT, B. (2014) (coord.). *Les référentiels contre l'activité. En formation, gestion, certification*. Toulouse : Octares
- TOURMEN, C. (2014). Usages de la didactique professionnelle en formation : principes et évolutions, *Savoirs*, 2014/3 n°36, pp. 9-40.
- ULMANN, A.-L. (2019). Référentiel professionnel et transformation des pratiques de formation : une question politique ? *V^{ème} colloque international de didactique professionnelle Former et développer l'intelligence professionnelle*, Sherbrooke, 23-25 octobre 2019.
- ULMANN, A.-L. (2014). De l'emploi à l'activité : où porter le regard pour analyser le travail ? Enjeux et usages des analyses du travail. In S. Mahloui (dir.). *Le travail au cœur de la relation formation-emploi*. *Relief* n°45, avril 2014, pp. 17-26.
- VYGOTSKI, L. (2014). *Histoire du développement des fonctions psychiques supérieures*. Paris : La Dispute